

На седници Комисије за унапређење и обезбеђење квалитета, одржаној 26.3.2014. године, усвојен је следећи

ИЗВЕШТАЈ

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ У БРАЊАВЦУ			
ПРИМАЊЕНО: 03.04.2014			
Oрг. јед.	Број	Прилог	Рамкодекс
	928		

о анкетирању запослених и студентских представника о квалитету рада органа управљања и пословођења

У циљу извршења контроле стандарда 10. ("Управљање"), анкетирање управљања је обављено 20.2.2014. године. Анкетирању се одавало укупно 70 лица из реда наставника, сарадника, запослених у ваннаставној јединци и из реда студената, који су представници у органима и телима Факултета.

Поткомисија за праћење и унапређење студирања је доставила Комисији сабране резултате заједно са анкетним листићима, на основу чега је и састављен овај Извештај.

Сматрамо потребним истаћи и следеће чињенице.

У претходном периоду од добијања акредитације, није вршено анкетирање управљања на Факултету.

Приликом доношења одлуке о анкетирању, Комисија је узела у обзир терминолошке неусаглашености између Правилника о стандардима., Закона о високом образовању и Статута Правног факултета, управо по питању органа управљања. У Правилнику о стандардима се прописује контрола управљања, без прављења нормативно-језичке разлике између органа пословођења и органа управљања. Из тих разлога, извршено је анкетирање Управе Факултета, као органа пословођења, али и Савета Факултета, као органа управљања. Комисија је покушала да заузме потпуно ујединачен приступ приликом састављања питања, али смо, након извршеног анкетирања, приметили да постоје питања која се, по природи и начину обављања функције Савета, не могу логички поставити у вези са радом Савета.

Приликом анализирања резултата извршеног анкетирања, Комисија је имала у виду претходно изнете чињенице.

Позиву за анкетирање одавало се укупно 70 лица, па су пристигли следећи одговори.

Одговори на питања о органу пословођења

1) На питање "Колико сте упознати са надлежностима органа пословођења" 36 анкетirаниh је дало одговор "потпуно"; 26 "делимично", а 8 "нисам упознат/а".

2) На питање о упознатости са одлукама које доноси орган пословођења, 13 анкетirаниh је одговорило да је "потпуно" упознато; 37 "делимично", а 20 да није упознато са овим одлукама.

3) Орган пословођења је доступан за 46 анкетirаниh; за 22 је недоступан, док двоје анкетirаниh није дало одговор.

4) 25 анкетirаниh има поверење у орган пословођења да ће им помоћи у решавању њихових професионалних обавеза; 27 анкетirаниh има делимично поверење тим поводом, а 18 анкетirаниh нема поверења да ће им орган пословођења помоћи у решавању њихових професионалних обавеза.

5) На питање да ли органу пословођења достављају иницијативе за побољшање квалитета функционисања високошколске установе, 25 анкетираних је одговорило са "да"; 25 са "не", а 20 је дало одговор "ретко".

6) 11 анкетираних сматра да је доживело мобинг од стране органа пословођења, 57 је поводом мобинга дало одговор "не", а двоје анкетираних није желело да се изјасни поводом овог питања.

Анализирајући резултате анкетирања органа пословођења, Комисија сматра да је потребно побољшати информисаност запослених и студентских представника о надлежностима декана и продекана, као и да је неопходно подићи транспарентност одлука које доноси орган пословођења на још виши ниво, како би се постигла боља информисаност лица обухваћених анкетом о тим одлукама. Уважавајући пристигле одговоре о доступности органа пословођења, сматрамо да је, приликом наредног анкетирања, ово питање потребно детаљније конкретизовати. Поводом поверења у спремност органа пословођења да ће анкетиранима помоћи у решавању њихових професионалних потреба, неопходно је у наредном периоду да орган пословођења предузме одговарајуће мере, како би се повећао проценат поверења овим поводом. Такође, добро би било да се запослени и представници студената у наредном периоду подстичу на иницијативност, како би креативне идеје усмеравали ка органу пословођења, у циљу подизања квалитета високошколске установе на виши ниво.

На питање о мобингу, 11 анкетираних је одговорило да га је доживело од стране органа пословођења. Овај податак заслужује одговарајућу пажњу. Сматрамо да би у наредном периоду било неопходно да се припреми и организује посебан едукативни курс о значењу мобинга, његовим последицама и правној недопуштености. Тим поводом, Факултет има сопствених кадровских потенцијала да организује едукацију о мобингу, па такву предност треба искористити. Комисија истиче да је неопходно озбиљно узeti у разматрање упозоравајући податак о мобингу и предузети све друге, правним прописима предвиђене мере, у циљу отклањања последица евентуалног мобинга и спречавања његове појаве. Такође, истичемо да у коментарима на анкетним листићима није наведен ниједан конкретан случај евентуалног мобинга.

Одговори на питања о органу управљања

1) На питање "Колико сте упознати са надлежностима органа управљања" 35 анкетираних је дало одговор "потпуно"; 28 "делимично", а 7 "нисам упознат/а".

2) На питање о упознатости са одлукама које доноси орган управљања, 20 анкетираних је одговорило да је "потпуно" упознато; 33 "делимично", а 17 да није упознато са овим одлукама.

3) Орган управљања је доступан за 43 анкетираних; за 25 је недоступан, док двоје анкетираних није дало одговор.

4) 35 анкетираних има поверење у орган управљања да ће им помоћи у решавању њихових професионалних обавеза; 22 анкетираних има делимично поверење тим поводом, а 13 анкетираних нема поверења да ће им орган управљања помоћи у решавању њихових професионалних обавеза.

5) На питање да ли органу управљања достављају иницијативе за побољшање квалитета функционисања високошколске установе, 22 анкетираних је одговорило са "да"; 19 са "не", а 29 је дало одговор "ретко".

6) 7 анкетirаних сматра да је доживело мобинг од стране органа управљања, 62 је поводом мобинга дало одговор "не", а једно анкетирано лице није желело да се изјасни поводом овог питања.

Поводом одговора на прва два питања постављења у вези са радом органа управљања, указујемо да је потребно, као и у случају органа пословођења, у наредном периоду обезбедити квалитетнију информисаност запослених и студенских представника о надлежностима Савета, као и да је потребно обезбедити квалитетнију транспарентност одлука које доноси овај орган.

У наредном периоду је потребно да орган управљања настоји да својим одлукама стекне још шире поверење у колективу, као што је потребно да се сви подстичу на подношење квалитетних иницијатива органу управљања, а поводом његових надлежности.

Комисија сматра да, приликом наредног анкетирања о квалитету управљања, не треба постављати питање о доступности органа управљања и питање о мобингу од стране органа управљања. Јер, Савет Факултета је колективни орган са представничком структуром свог састава, па се његова доступност не остварује свакодневним усменим контактима које би лица остваривала са њим. Такође, мобинг не представља недопуштени облик односа између запослених лица и органа управљања, већ између запосленог и послодавца.

*

Конечно, Комисија сматра да је потпуно прихватљиво анкетирањем обухватити и сегмент управљања, као један од значајних стандарда квалитета. Како је анкетирање овог типа обављено први пут, може се констатовати да је тиме учињен корак напред у правцу обезбеђивања свеобухватније контроле квалитета на Факултету. С обзиром на наше неискуство поводом овог типа анкетирања, запазили смо одређене недостатке у концепту њеног спровођења и на исте указали, а који ће се отклањати приликом наредног анкетирања које треба очекивати до kraja ове године. Сматрамо да на запажену терминолошко-нормативну неусаглашеност између републичких аката о стандардима квалитета и законске регулативе у области високог образовања треба указати надлежним органима, како би се изменом и допуном одговарајућих аката ти недостаци отклонили.

Комисија за унапређење и обезбеђење квалитета
Председник
проф. др Драган Вујисић

